



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

“La Remuneración Mínima Vital y la Informalidad Laboral de las Microempresas en el mercado Cruz de Motupe del Distrito S.J.L, 2016”.

TESIS PARA OBTENER EL TITULO PROFESIONAL DE ABOGADO

AUTOR:

Ruiz Bravo, Hernán

ASESORA:

Mg. Flores Bolívar, Claudia

LINEA DE INVESTIGACIÓN

DERECHO LABORAL

LIMA – PERÚ

2017-I

Página del Jurado



.....

Presidente



.....

Secretario



.....

Vocal

Dedicatoria

A Dios, por darme la oportunidad y la fuerza necesaria para alcanzar mi sueño Profesional.

A mis padres, por el apoyo incondicional brindado desde el inicio de mis estudios hasta la actualidad para dar el primer pasó en mi Carrera Profesional.

A la señorita Lisset Montoya, por la ayuda y paciencia brindada a lo largo de mí Formación Profesional.

Agradecimiento

Mi agradecimiento profundo, a todos los Docentes que han contribuido significativamente en mi Educación y Formación Profesional. A la Mg. Lutgarda Palomino Gonzales y la Dra. Claudia Flores Bolívar quienes con esfuerzo, paciencia y capacidad, me ha guiado en la elaboración de la presente Tesis.

Declaratoria de Autenticidad

Yo HERNAN RUIZ BRAVO con DNI N°. 48435619, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo, Facultad de Derecho, Escuela de Derecho, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y autentica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presentan en la presente tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de documentos como de información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad Cesar Vallejo.

Lima, 14 de Julio del 2017.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Hernán Ruiz Bravo', written over a horizontal line.

Hernán Ruiz Bravo

Presentación

Señores Miembros del Jurado:

En cumplimiento de Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo presento ante ustedes la Tesis titulada **“La Remuneración Mínima Vital y la Informalidad Laboral de las microempresas en el sector restaurantes del mercado Cruz de Motupe del Distrito de San Juan de Lurigancho, 2016”**, la misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el Título Profesional de Abogado.

Hernán Ruiz Bravo

Índice

Página del Jurado	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento.....	v
Declaratoria de Autenticidad.....	vi
Presentación.....	vii
Índice	viii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN.....	11
1.1 Realidad Problemática	12
1.2 Trabajos Previos.....	14
1.3 Teorías Relacionadas al Tema.....	16
1.4 Formulación del Problema.....	23
1.5 Justificación del Estudio.....	23
1.6 Hipótesis.....	24
1.7 Objetivos.....	25
II. MÉTODO	26
2.1 Diseño de la Investigación.....	26
2.3 Población y Muestra	28
2.4 Técnicas e Instrumentos de recolección de datos, Validez y Confiabilidad.....	29
2.5 Métodos de análisis de datos	30
2.6 Aspectos éticos	30
III. RESULTADOS	32
IV. DISCUSIÓN.....	37
V. CONCLUSIONES.....	40
VI. RECOMENDACIONES	41
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	43
ANEXOS	
Instrumentos	
Validación	
Matriz de Consistencia	

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo establecer la relación que existe entre la Remuneración Mínima Vital y la Informalidad Laboral de las microempresas en el sector restaurantes del mercado Cruz de Motupe del Distrito de San Juan de Lurigancho; la cual tiene como Población a 100 trabajadores de las microempresas para la cual se ha tomado como muestra a 30 trabajadores microempresarios; la investigación desarrollada corresponde a un diseño no experimental de corte transversal o transeccional; los datos han sido recogidos de manera directa por el investigador mediante la técnica de la encuesta teniendo como instrumento el cuestionario, el cual reúne los requisitos de validez mediante el juicio de expertos y el de confiabilidad mediante el alfa de Cronbach de ,912; la hipótesis general planteada propone responder; si, La remuneración mínima vital se relaciona directamente con la Informalidad laboral de las microempresas en el sector restaurantes del mercado Cruz de Motupe del Distrito San Juan de Lurigancho, 2016; llegando a la conclusión, que si existe una relación positiva considerable de ,778** entre la remuneración mínima vital y la informalidad laboral de las microempresas en el sector restaurantes del mercado Cruz de Motupe del Distrito San Juan de Lurigancho, 2016; por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación.

Palabras Claves. Remuneración Mínima Vital, Informalidad Laboral, Derechos Laborales.

ABSTRACT

The present research aims to establish the relationship between the Minimum Vital Remuneration and Labor Informality of microenterprises in the restaurants sector of the Cruz de Motupe market in the District of San Juan de Lurigancho; Which has as a population 100 workers from micro-enterprises for which 30 microentrepreneurs have been sampled; The research developed corresponds to a non-experimental cross-sectional or cross-sectional design; The data have been collected directly by the researcher using the survey technique with the questionnaire as the instrument, which meets the requirements of validity by expert judgment and reliability by means of Cronbach's alpha of 912; The general hypothesis proposed proposes to respond; If, The minimum vital remuneration is directly related to the Informality of labor of the microenterprises in the sector of restaurants of the market of Motupe of District San Juan de Lurigancho, 2016; Concluding that if there is a significant positive relationship between the minimum wage and labor informality of microenterprises in the restaurants sector of the Cruz de Motupe market in the San Juan de Lurigancho District, 2016; Therefore, the null hypothesis is rejected and the research hypothesis is accepted.

Keywords. Minimum Vital Compensation, Labor Informality, Labor Right

I. INTRODUCCIÓN

Para el Derecho en General y, especialmente para el Derecho Laboral, la tutela de los derechos laborales de los trabajadores es fundamental, debido que son los sujetos más débiles de la relación jurídico laboral; por tanto, para esta investigación; esencialmente, la protección de derechos laborales lo realiza el Estado mediante la Institución de Sunafil, que es la encargada de la fiscalización Laboral de todas las empresas a nivel nacional que tienen trabajadores bajo subordinación.

En la presente investigación elaborada se aborda que los trabajadores de las microempresas del sector restaurantes están siendo vulnerados de sus derechos laborales que conforme a las Leyes especiales los corresponde; el propósito de la Investigación es buscar la relación entre el incumplimiento del derecho fundamental de la remuneración mínima vital y la informalidad laboral de las microempresas que en el sector restaurantes se presenta.

Para ello, la investigación está estructurada en seis capítulos; siendo el primero que contiene los trabajos previos, la justificación de la investigación, las teorías relacionadas al tema, la formulación de los problemas, los objetivos y finalmente las hipótesis de la investigación; el segundo, que aborda el aspecto metodológico de investigación como: diseño de la investigación, variables, operacionalización, la población, selección de la muestra, las técnicas de recolección de datos; el tercero está representado por los resultados de la investigación; el cuarto, sobre la discusión entre los resultados alcanzados con los trabajos previos y las teorías relacionadas al tema; el quinto, las conclusiones a las que se ha podido llegar en la investigación y finalmente en el sexto capítulo las recomendaciones

1.1 Realidad Problemática

Según el diario el País (2014) señala que en América Latina la problemática de la Informalidad laboral es abundante y representa el 47.7%, abarcando a 1300 millones de personas que laboran en empleos informales, la distribución de la informalidad no es uniforme y varía conforme al nivel de desarrollo que cada país presenta.

En nuestro país el principal problema en el sector laboral que encontramos obedece principalmente a la informalidad laboral, que según datos de la Encuesta Nacional de Hogares (ENAHOG) cursada por el Instituto Nacional de Estadística e informática (INEI), en el año 2016 la informalidad laboral ascendió a 11 millones 657,300 que representa un porcentaje de 72% de los trabajadores son informales y el empleo formal asciende a 4 millones 539, 800 representando un 28% de trabajadores formales, siendo la proporción que por cada 4 trabajadores 3 de ellos tienen un empleo informal y solamente uno se encuentra en planilla; por otro lado también, Sunafil hace mención que existe un 25% de informalidad laboral en las empresas formales.

En Lima Metropolitana existen microempresarios dedicados al rubro restaurantes, los cuales están regulados por la Ley N° 30056 y el D.S 1086, las cuales si bien en el ejercicio de sus actividades comerciales son sujetas a fiscalización por parte de la SUNAFIL conforme al art. 4 de la Ley 29981 respectivamente, que regula de manera general la competencia de dicha entidad para fiscalizar a todas las empresas incluyendo a las microempresas; sin embargo, el cumplimiento de estas funciones no son llevadas en la práctica lo que permite a las microempresas a pesar de estar debidamente formalizadas e inscritas en REMYPE omitan la celebración de contratos laborales, la aportación al seguro social, y la debida inscripción a los trabajadores en el seguro integral de salud (SIS); generando también una vulneración del derecho a percibir una remuneración mínima vital conforme a ley, produciendo la afectación a los derechos socio-laborales de los trabajadores que se encuentran amparados en la Constitución Política del Perú.

El presente trabajo delimita su estudio en las microempresas del sector restaurantes del mercado Cruz de Motupe del Distrito de San Juan de Lurigancho,

el que cuenta con trabajadores que perciben una remuneración por debajo del mínimo vital(850.00 soles), además de no contar con contratos de trabajo, seguro de salud y realizar trabajos en sobretiempo por el que no perciben pago alguno, lo que genera la vulneración al derecho del trabajo que estos realizan; ante tal situación es necesaria la intervención del Estado a través de Sunafil para que los empleadores microempresarios cumplan con pagar a sus trabajadores la remuneración mínima vital que conforme al D.S 005-2016-TR, y de esta forma se proteja a los trabajadores porque tienen derecho a percibir una remuneración equitativa y suficiente conforme a los establecido en la Constitución Política del Perú y las normas especiales que así regula.

Ante tal problemática existente, se busca Establecer la relación que existe entre el incumplimiento del pago de la remuneración mínima vital y la informalidad laboral de las microempresas del sector restaurantes en el mercado Cruz de Motupe; para que de esta manera quede en evidencia que existe un incumplimiento y vulneración de los derechos laborales de los trabajadores por parte de las microempresas del sector restaurantes; y en atención a ello se cree una Oficina de Fiscalización MYPE de Sunafil descentralizada en el Distrito de San Juan de Lurigancho para que únicamente se encargue de fiscalizar y controlar el cumplimiento de la normatividad laboral que regula las obligaciones a las que están sujetas las microempresas, debido que es el sector empresarial es donde se encuentra el mayor índice de informalidad laboral que afecta a los directamente a los trabajadores.

Los resultados de este proyecto de investigación permitirá conocer la afectación a los derechos de los trabajadores de las microempresas incluyendo el derecho fundamental y humano de la remuneración mínima vital por parte de los empleadores de las microempresas que incumplen con la normatividad laboral vigente como el D.S N°005-2016-TR, la Ley 30056, y el D.L 1086.

1.2 Trabajos Previos

Valderrama (2012) La Remuneración Mínima en el Perú. Tesis para optar el grado Académico de Magister en Derecho, con mención en Trabajo y Seguridad Social. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Unidad de Post-Grado, Lima – Perú; que plantea como objetivo Determinar los factores que no permiten el incremento de la remuneración mínima en el Perú. Concluyendo que: la remuneración no debe fijarse por periodos largos de tiempo, sino que debe ser reajustada anualmente en beneficio del trabajador, porque en un país como el nuestro donde los cambios son tan repentinos también las políticas estructurales en materia laboral deben procurar beneficiar al trabajador y no solamente al sector empresarial siendo que las políticas remunerativas debe fijarse por cada región del país.

Sarzo (2012) Configuración Constitucional del Derecho a la Remuneración en el Ordenamiento jurídico peruano. Tesis para obtener el título de Abogado. Pontificia Universidad Católica del Perú. El objetivo planteado fue determinar el contenido constitucionalmente protegido del derecho a la remuneración. concluyendo que: la remuneración es un derecho fundamental y humano dentro del ordenamiento jurídico peruano, además sostiene que el derecho a la remuneración debe ser entendido ya sea como un contenido fundamental o como un contenido legalmente tutelado toda vez que no existe otra posición respecto a esta.

Aliaga (2013) La Remuneración Mínima Vital y demás Derechos Laborales Constitucionales como límites materiales del Contrato-Ley. Tesis de maestría para obtener el grado Académico de Magíster en Derecho de la Empresa. Pontificia Universidad Católica del Perú. El objetivo planteado es demostrar aplicando el test de proporcionalidad que los derechos de laborales constitucionales constituyen un límite material al contrato – Ley. Concluyendo que: la remuneración es un derecho fundamental que tiene todo trabajador y que debe ser percibido conforme a lo señalado en ley para garantizar su subsistencia; además de ser un derecho relativo indisponible para abajo pero disponible hacia arriba, señala también, que el monto de la remuneración mínima vital constituye el contenido esencial del derecho fundamental de todo trabajador para poder satisfacer necesidades básicas del trabajador.

Guerrero (2014) contenido del derecho a la remuneración, Artículo jurídico Publicado en la revista actualidad empresarial N° 305, segunda quincena de junio, Lima- Perú. Concluyo que: la remuneración cumple funciones que permiten la mejora de las personas y también permite vincular con otros derechos que permite una protección mayor a los trabajadores.

Santa (2004) Informalidad laboral. Análisis sobre sus consecuencias en la conformación de la identidad en los trabajadores del barrio La Unión de la ciudad de La Plata. Tesis para obtener el título de licenciada en sociología: Universidad Nacional de la Plata. El objetivo planteado es observar las características y el comportamiento actual del sector informal del mercado de trabajo e identificar las repercusiones de este fenómeno en el nivel más concreto, en el nivel de la experiencia de los propios trabajadores. Las conclusiones a las que llega la investigación son que los trabajadores informales perciben bajísimas remuneraciones por el trabajo y las actividades que realizan siendo este un límite para que estos trabajadores puedan ingresar a un mercado necesario de consumo para el sostenimiento propio y el de sus familias, además señala que los trabajadores que forman parte del sector informal indican que están buscando trabajo y que les gustaría pertenecer al sector formal para que se respete sus derechos socio laborales.

Quejada, Yáñez y Cano (2014) Determinantes de la informalidad laboral: un análisis para Colombia. Artículo jurídico Publicado en la revista Investigación & desarrollo de la universidad de Cartagena- Colombia. Concluyo que el sector informal es el camino de escape ante la falta de empleo y las necesidades de mantención de las familias; indica también, que la informalidad obedece al escaso nivel de educación que presentan las personas que laboran para este sector; señala también, que la globalización es otro factor que produce la informalidad laboral toda vez que la población no está preparada para afrontar estos tipos de procesos.

1.3 Teorías Relacionadas al Tema

La Declaración universal de Derechos Humanos (DUDH, 1948) en su art. 23 Inc. 3 hace mención que todo trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria que le garantice al trabajador y su familia condiciones de existencia conforme a la dignidad humana.

Organización Internacional del Trabajo (OIT, 1972) refiere en el convenio 131 que la fijación de salarios mínimos obedece determinar y aplicar la remuneración mínima, para lo cual la remuneración mínima debe de obedecer a las necesidades del trabajador y el de las familias.

La Constitución Política del Perú (1993) señala en el Art. 24 que todo trabajador tiene el derecho a percibir una remuneración, equitativa y suficiente, que tenga por objeto garantizar al trabajador y a su familia una tranquilidad social y material. Señala también, que la remuneración es regulada por el estado.

El D.S N° 005-2016-TR, establece el aumento de la remuneración mínima vital para los trabajadores que pertenecen a la actividad privada. Alcanzando la remuneración mínima vital al monto de s/. 850 (ochocientos cincuenta y 00/100 soles) la cual está vigente desde el 1 de mayo 2016.

Toyama (2015) refiere que la remuneración comprende una estructura, dentro de ella podemos encontrar por un lado, la remuneración principal (remuneración mínima vital) y por otro, la remuneración complementaria, que permite el cómputo respecto a los beneficios sociales del trabajador.

El Tribunal Constitucional (2007) mediante el Expediente N° 4922-2007-PA/TC concluye que la remuneración es un derecho fundamental que posee una naturaleza de carácter alimentario el cual está vinculado con el derecho fundamental a la vida y conforme al principio de igualdad y dignidad humana el que alcanza y permite el desarrollo sistémico de la persona humana.

Haro (2011) señala que la remuneración mínima vital es un ingreso básico establecido por ley, que debería de percibir como contraprestación un trabajador no calificado que se encuentra desarrollando labores para la actividad privada; prestando por lo menos 4 horas diarias en promedio.

García (2008) menciona a la remuneración mínima vital como la contraprestación básica que debe percibir el trabajador por la prestación de sus servicios de naturaleza laboral al empleador, bajo la condición de procurar condiciones de existencia moralmente aceptables que respete la dignidad de la persona humana que viene a ser el fin más importante de la sociedad y del estado.

Toyama (2015) refiere que la remuneración mínima vital es aquel ingreso básico que el trabajador percibe por sus servicios prestados de manera ordinaria y que es fijada por el estado, siendo la remuneración mínima vital es aquel ingreso que se percibe por el esfuerzo que el trabajador efectúa a favor del empleador previo al cumplimiento de determinados requisitos como: el tener que cumplir una jornada laboral mínima de 4 horas diarias, estar bajo su subordinación.

Bernales (2012) señala que remuneración tiene dos dimensiones; siendo una de ellas la dimensión individual y la otra familiar que están integradas la una con la otra, porque la remuneración va ser suficiente en la medida cuando alcanza tanto para el trabajador y para su familia. Por tanto, la remuneración mínima debe proteger las necesidades del trabajador y el de su familia.

La remuneración mínima vital se sustenta en principios tales como como:

Bernales (1996) refiere que el principio de suficiencia hace mención a dos dimensiones: la material, que permita compensar las necesidades básicas del trabajador y el de su familia para su sobrevivencia y esta incluye el vestido, alimentación, asistencia médica, es decir todo lo necesario que no debe dejar de cubrir; la espiritual, por su parte se encarga de procurarle al trabajador condiciones de progreso social como: educación, recreación.

Valderrama (2012) señala que el principio de reciprocidad surge del acuerdo de las partes celebrado en el contrato de trabajo y la dependencia de las prestaciones reciprocas, que genera un nexo oneroso entre trabajador y empleador.

El Tribunal Constitucional (2004) mediante el Expediente N° EXP. N.° 4188- 2004-AA/TC Concluye que el principio de intangibilidad se refiere a que el monto mínimo

de la remuneración no puede ser reducida por el empleador de forma unilateral porque afecta el principio de irrenunciabilidad de derechos del trabajador.

Valderrama (2012) señala que el principio de continuidad está referido a que la remuneración como elemento esencial del contrato de trabajo es generado por el por la ejecución del contrato en un espacio de tiempo; toda vez que la remuneración es la consecuencia bilateral del trabajador que pone su fuerza a disposición a su empleador.

Mejía (s.f) señala que el derecho a la igualdad comprende dos dimensiones, la dimensión formal referida a igualdad de trato, es decir igual trato para los iguales y desigual trata para los desiguales porque la constitución no exige un trato igual para todos pero lo que si exige es la justificación del trato desigual o el trato igual cuando no existe semejanzas; la dimensión sustancial que representa la igualdad de oportunidades busca la igualdad efectiva previa verificación de los hechos de la existencia de grupos desprotegidos que no tienen igualdad de oportunidades para evitar la discriminación entre hombres y mujeres respecto a la remuneración.

Valderrama (2012) refiere que el principio de determinabilidad, significa que el trabajador va a percibir la remuneración en un monto fijo ya sea en dinero o especie como contraprestación por sus servicios que realice a favor del empleador.

Cáceres (s.f) menciona que el principio de carácter alimentario reconoce garantizar al trabajador un ingreso que le permita costear los gastos de alimentación de él y el de su familia.

Valderrama (2012) menciona que el principio de inmutabilidad se refiere que el contrato laboral celebrado no debe de cambiar ni en su forma nominal ni en su forma real a efectos de que no se perjudique al trabajador porque este principio esta íntegramente relacionado con el principio de carácter alimentario del trabajador y su familia.

Espinoza y Delgado (s.f) mencionan que el principio de autonomía está relacionada al carácter de libre disponibilidad de la remuneración toda vez que el trabajador tiene la libertad de disponer de su salario; por tanto, el pago que efectúa el empleador no debe estar condicionado a ningún fin, porque depende únicamente de la voluntad del trabajador.

Valderrama (2012) hace mención que el principio de justicia, refiere que es un principio constitucional donde el salario debe tener un carácter de justicia por encima de ser suficiente.

López (s.f) menciona que la remuneración al rendimiento consiste en la remuneración por resultados puros la cual trata de motivar al trabajador a exigirse lo máximo que este pueda, estimulando la productividad y premiando al trabajador diligente y capaz.

López (s.f) menciona que el jornal que viene a ser el ingreso diario o semanal que percibe el trabajador por la prestación de servicios al empleador, también se suele conocer al que labora en esta modalidad como jornalero.

López (s.f) señala que el salario viene a ser el pago mensual por la prestación de servicios y que en algunos casos por acuerdo empleador-empleado se realice dicho pago en quincena de cada mes.

Gómez (2007) señala que la remuneración en natura viene a ser la excepción al pago legal que se realiza pero que valorizada es un justiprecio que forma parte de la remuneración computable y que se representa el costeo de gastos de alimentación, vestido que realiza el empleador para el desarrollo de ciertas actividades que por su naturaleza misma requiere.

López (s.f) refiere que la remuneración en metálico viene a ser el pago en dinero al trabajador, el cual viene a ser la medida universal del valor de los bienes y un valor en el mercado; garantizando al trabajador la libertad de consumo en relación al carácter alimentario del salario.

Ugarte (2009) señala que la remuneración en especie viene a ser aquella remuneración de bienes o de servicios que percibe el trabajador para su valorización se recurre primero al acuerdo de voluntades entre trabajador empleador o a falta de este al valor real del mercado.

López(s.f) refiere que la remuneración al tiempo se computa por el componente tiempo laborado como semanas, días, horas, siendo así el tiempo la medida que va permitir el monto del pago de la remuneración.

Castillo, Lapeyre & Abarca (2001) refieren que la remuneración comprende el desembolso de dinero o de bienes que el trabajador va percibir como recompensa del desempeño puesto a favor de su empleador, luego de celebrar el respectivo contrato de trabajo por tanto, para percibir una remuneración se requiere haber celebrado un contrato de manera consensuada entre el trabajador y el empleador y para la existencia de la relación jurídica laboral se requiere el cumplimiento de los tres presupuestos jurídicos tales como: la prestación personal, la subordinación y la remuneración, siendo estos requisitos indispensables para la existencia de un vínculo laboral.

Gherzi (2013) señala que la informalidad es un fenómeno estudiado por distintos enfoques de los que cada uno pretende dar un aporte a esta problemática, para los abogados, la informalidad está asociada al incumplimiento de las normas del derecho y los informales son aquellas personas que no obedecen al cumplimiento de las normas laborales, tributarias, etcétera y, que causan un gran daño a la economía del país y a los derechos fundamentales de los ciudadanos.

De Soto (2005) refiere que la informalidad laboral obedece a la falta de cumplimiento de las leyes laborales, dentro de ellas hace mención al incumplimiento del pago de la remuneración que es fijada por el estado, siendo que las empresas informales se benefician porque pagan sueldos y salarios más bajos; además, de ser empleadores de mano de obra no calificada.

La OIT (2009) en términos generales hace mención que en el empleo informal los trabajadores no cuentan con la protección social así como también con las demás prestaciones relacionadas con el empleo.

SEEPYD, BCRD y BM (2007) Refieren que la informalidad laboral comprende a trabajadores del sector privado que no cuentan con un contrato laboral para la empresa que vienen prestando sus servicios y tampoco cuentan con el reconocimiento de beneficios sociales que la ley laboral regula, señalan también que la informalidad laboral comprende cuando la empresa que está operando en el mercado no cuenta con los debidos permisos de funcionamiento, además de contar con trabajadores familiares que no perciben remuneración alguna; así también los trabajadores domésticos, incluyendo a los auto-empleados sin licencia para para realizar sus operaciones.

La ley 28015 (2003) define a la micro empresa es aquella elemento económico constituido ya sea como una persona natural o jurídica de acuerdo las normas jurídicas que regulan la forma de constitución empresarial u organización que tiene un ánimo de lucrativo para desarrollar actividades de producción, comercialización, extracción, transformación y prestación de servicios profesionales.

El Decreto Legislativo 1086 (2008) refiere en su artículo en su art. 2 las características para identificar a las microempresas, respecto al número de trabajadores que va desde uno (1) hasta diez (10) trabajadores y conforme al ingreso que perciban por el monto de ventas anuales que asciende hasta el máximo anual de 150 unidades impositivas tributarias (UIT).

El Decreto Legislativo 1086 (2008) menciona en su Art. 3 y en el Art. 3 numeral 2 que todas las empresas, cualquiera que fuera su establecimiento, lugar o actividad económica están obligadas a respetar los derechos laborales fundamentales; además, sostiene que los salarios y beneficios sociales que les corresponde a los trabajadores son garantizados por las microempresas.

La Ley 30056 (2013) refiere en su art. 16.1 que las microempresas gozan de un tratamiento especial para las materias de sanciones y fiscalización porque una vez de verificada las infracciones laborales leves que se detecten podrán subsanarlas. Por tanto, las microempresas están sujetas a fiscalización laboral para que estas cumplan con su formalización y el debido cumplimiento de la normatividad legal vigente; sin embargo, la no fiscalización por parte de las entidades respectivas conlleva al incremento de la informalidad laboral.

El Decreto Legislativo 1086 (2008) señala que las microempresas deben de respetar los derechos laborales de los trabajadores y esos derechos obedece a que los empleadores tienen la obligación de celebrar contratos laborales con sus trabajadores, asegurar a sus trabajadores en el seguro integral de salud, asimismo realizar aportes para la contribución al sistema de pensiones sociales.

Toyama y Vinatea (2010) señalan que el contrato de trabajo viene a ser la manifestación de voluntad entre el empleador y el trabajador, que tienen el propósito de comprometerse para prestar servicios de forma personal y remunerada, siendo las facultades del empleador las de dirigir, sancionar los servicios que presta el trabajador y fiscalizar las labores que realiza el trabajador, siendo los elementos básicos del contrato de trabajo: la prestación personal, la subordinación y la remuneración.

El D.L 1086 (2008) en sus art. 9.1 y 9.2 señala que los trabajadores microempresarios tienen derecho a ser asegurados al Seguro Integral de Salud (SIS); el cual está parcialmente subsidiado por el Estado, el requisito para acceder a este derecho de salud obedece a que los empleadores tienen que presentar el certificado de inscripción o reinscripción vigente del Registro Nacional de la Micro y Pequeña Empresa (RENAMYPE) que es otorgado por el ministerio de trabajo; por otro lado, se exige al empleador realizar un contribución mensual por cada trabajador inscrito, para que los trabajadores accedan al listado priorizado de intervenciones sanitarias.

El Decreto Legislativo 1086 (2008) señala que los trabajadores de las Microempresas también deben de pertenecer al sistema de pensiones sociales pero de naturaleza voluntaria conforme a la ley 28015, el aporte que debe realizar cada afiliado como monto máximo es el 4% de una remuneración mínima vital de manera mensual hasta el monto de 12 aportes anuales, decir vendría a ser 34 soles mensuales que al año alcanzarían la suma de 408 soles.

1.4 Formulación del Problema

1.4.1 Problema General

¿En qué medida la remuneración mínima vital se relaciona con la informalidad laboral de las microempresas del sector restaurantes del mercado Cruz de Motupe del Distrito de San Juan de Lurigancho, 2016?

1.4.2 Problemas Específicos

1.- ¿En qué medida los principios de la remuneración mínima vital se relaciona con la informalidad laboral de las microempresas en el sector restaurantes del mercado Cruz de Motupe del Distrito de San Juan de Lurigancho, 2016?

2.- ¿De qué manera la determinación de la remuneración mínima vital se relaciona con la Informalidad laboral de las microempresas en el sector restaurantes del mercado Cruz de Motupe del Distrito de San Juan de Lurigancho, 2016?.

3. ¿En qué medida la clasificación de la remuneración mínima vital se relaciona con la Informalidad laboral de las microempresas en el mercado Cruz de Motupe del Distrito de San Juan de Lurigancho, 2016?.

1.5 Justificación del Estudio

La investigación ha sido realizada porque existen trabajadores que laboran para las microempresas formales del sector restaurantes que son vulnerados de sus derechos fundamentales como el derecho a percibir una remuneración mínima vital, pago por sobretiempo, afiliación al Seguro Integral de Salud y aportaciones al régimen previsional de pensiones derechos que son protegidos en la Constitución Política del país y las leyes Especiales; así también porque existen trabajadores

que no se encuentran inscritos en Renamype pero que prestan sus servicios a las microempresas. Para disminuir esta problemática y reducir frente el número de trabajadores que son vulnerados de sus derechos fundamentales se requiere que Sunafil incremente su inteligencia inspectora a efectos de reducir la informalidad laboral que se presenta en las microempresas del sector restaurantes.

1.6 Hipótesis

1.6.1 Hipótesis General

Hi: La remuneración mínima vital se relaciona directamente con la Informalidad laboral de las microempresas en el sector restaurantes del mercado Cruz de Motupe del Distrito de San Juan de Lurigancho, 2016.

Ho: La remuneración mínima vital no se relaciona directamente con la Informalidad laboral de las microempresas en el sector restaurantes del mercado Cruz de Motupe del Distrito de San Juan de Lurigancho, 2016.

1.6.2 Hipótesis Específicas

1. **Hi:** Los principios de la remuneración mínima vital se relaciona directamente con la Informalidad laboral de las microempresas en el sector restaurantes del mercado Cruz de Motupe del Distrito de San Juan de Lurigancho, 2016.

Ho: Los principios de la remuneración mínima vital no se relaciona directamente con la Informalidad laboral de las microempresas en el sector restaurantes del mercado Cruz de Motupe del Distrito de San Juan de Lurigancho, 2016.

2. **Hi:** La determinación de la remuneración mínima vital se relaciona de manera directa con Informalidad laboral de las microempresas en el sector restaurantes del Mercado Cruz de Motupe del Distrito de San Juan de Lurigancho, 2016.

Ho: La determinación de la remuneración mínima vital no se relaciona de manera directa con la Informalidad laboral de las microempresas en el sector

restaurantes del Mercado Cruz de Motupe del Distrito de San Juan de Lurigancho, 2016.

3. **Hi:** La clasificación de la remuneración mínima vital se relaciona directamente con la Informalidad laboral de las microempresas en el sector restaurantes del Mercado Cruz de Motupe del Distrito de San Juan de Lurigancho, 2016.

Ho: La Clasificación de la remuneración mínima vital se relaciona directamente con la Informalidad laboral de las microempresas en el sector restaurantes del mercado Cruz de Motupe del Distrito de San Juan de Lurigancho, 2016.

1.7 Objetivos

1.7.1 Objetivo General

Establecer la relación que existe entre la Remuneración Mínima Vital y la Informalidad Laboral de las microempresas en el sector restaurantes del mercado Cruz de Motupe del distrito de San Juan de Lurigancho, 2016.

1.7.2 Objetivos Específicos

1. Identificar la relación que existe entre principios de la remuneración mínima vital y la Informalidad Laboral de las microempresas en el sector restaurantes del mercado Cruz de Motupe del Distrito de San Juan de Lurigancho, 2016.
2. Analizar la relación que existe entre determinación de la remuneración mínima vital y la Informalidad Laboral de las microempresas en el sector restaurantes del mercado Cruz de Motupe del Distrito de San Juan de Lurigancho, 2016.
3. Precisar la relación que existe entre clasificación de la remuneración mínima vital y la Informalidad laboral de las microempresas en el sector restaurantes del mercado Cruz de Motupe del Distrito de San Juan de Lurigancho, 2016.

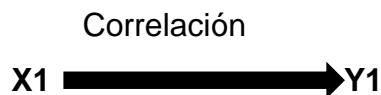
II. MÉTODO

La investigación realizada en el presente trabajo corresponde a una investigación de tipo básica, porque busca aportar al conocimiento científico sobre hechos ya estudiados con anterioridad por otros investigadores; el alcance de investigación es descriptivo correlacional porque busca identificar la relación que existe entre la remuneración mínima vital y la informalidad Laboral de las Microempresas del Sector restaurantes del mercado Cruz de Motupe en el distrito de San Juan de Lurigancho; el enfoque de esta investigación es cuantitativa porque busca medir el problema que se está investigando y porque prueba hipótesis.

2.1 Diseño de la Investigación

El presente proyecto corresponde a un diseño no experimental de corte transversal o transeccional de tipo descriptivo correlacional porque permite analizar y conocer las características de un hecho o fenómeno de la realidad en un momento determinado del tiempo, a su vez busca establecer la relación y el grado de correlación que existe entre ambas variables en un tiempo único.

Hernández, Fernández y Baptista (2014) señalan que el grafico de una investigación descriptiva correlacional es el siguiente:



OPERACIONALIZACION DE LAS VARIABLES						
Variables	Definicion Conceptual	Definicion Operacional	Dimensiones	Indicadores	Items	Esquema del Marco Teorico
REMUNERACION MINIMA VITAL	Valderrama (2013) La remuneración viene a ser una contraprestación en la estructura del contrato de trabajo, ya como un acuerdo, ya como una relación en ejecución, equilibra; siendo obligación del trabajador poner a disposición del empleador su fuerza de trabajo. (pág. 75)	Se obtendrán los datos de las fuentes primarias, mediante la técnica de la encuesta y se determinará la importancia de los principios de Suficiencia, reciprocidad, continuidad, Determinabilidad, igualdad, carácter alimentario, inmutabilidad, autonomía y justicia que debe de cumplir la remuneración que perciben los trabajadores de las microempresas. Una relación, idéntica, se establecerá con los demás componentes y sus indicadores.	Principios de la remuneración	Suficiencia	1	1.-Trabajos previos. 2.- Teorías relacionadas al tema. 3.-Principios de la remuneración. 4.-Determinación de la remuneración. 5.-Clasificación de la remuneración. 6.-Marco conceptual.
				Reciprocidad	1	
				Continuidad	1	
				Determinabilidad	1	
				Intangibilidad	1	
				Igualdad	1	
				Carácter alimentario	1	
				Inmutabilidad	1	
				Autonomía	1	
			Determinabilidad de la remuneración	Justicia	1	
				Puesto	1	
				Eficiencia	1	
			Clasificación de la Remuneración	Rendimiento	1	
				Jornal	1	
				Sueldo	1	
				Remuneración en metálico	1	
				Remuneración base o básica	1	
				Remuneración al tiempo	1	
INFORMALIDAD LABORAL	SEEPYD, BCRD & BM (2007) la informalidad laboral comprende a trabajadores del sector privado que no cuentan con un contrato laboral para la empresa que vienen prestando sus servicios y tampoco cuentan con el reconocimiento de beneficios sociales que la ley laboral regula. (Pag.28)	Se obtendrán los datos de las fuentes primarias, mediante la técnica de la encuesta y se determinará que la inexistencia de contratos ya sea orales, escritos, a plazo determinado e indeterminado generan informalidad laboral dentro de las microempresas. Una relación, idéntica, se establecerá con los demás componentes y sus indicadores	Contratos Laborales	Orales	1	1.-Trabajos previos. 2.- Teorías relacionadas al tema. 3.- Contratos de trabajo 4.- Aseguramiento en salud. 5.-Regimen Previsional. 6.-Marco conceptual.
				Escritos	3	
				A plazo Determinado	2	
				A plazo Indeterminado	2	
			Aseguramiento en Salud	Afiliación al SIS	1	
				Aporte mensual	1	
				Certificado de inscripción en Remype	1	
			Seguridad Social	Certificado de reinscripción en Remype	1	
				Carácter voluntario	1	
				Aporte mensual	1	
				Monto del aporte	1	
				Cuenta individual del afiliado	1	
				Pensión de jubilación	1	
				Pensión de invalidez	1	
				Reintegro de los aportes	1	
				Pensión de viudez.	1	

2.3 Población y Muestra

2.3.1 Población

Hernández, Fernández y Baptista (2014) señalan que la población comprende un conjunto de todos los casos que cumplen con determinadas especificaciones y que se sitúa netamente en torno a las características de contenido objeto de estudio en un lugar y tiempo determinado.

La presente investigación está compuesta por 100 trabajadores de las Microempresas del sector restaurantes del Mercado Cruz de Motupe del Distrito de San Juan de Lurigancho.

Tabla 1: Población.

Trabajadores de las Microempresas del Sector Restaurantes		
Nº	Ocupacion/ Desempeño	Ubicación
30	Mozos de restaurant	Zona Interior del Mercado
40	Mozos de Restaurant	Zona Exterior del Mercado
10	Cocineros	Zona Interior del Mercado
20	Cocineros	Zona Exterior del Mercado
		Total: 100 Trabajadores

2.3.2 Muestra

Valderrama (2013) señala que la muestra es una parte de la población y posee una característica representativa, porque representa exactamente las mismas características y cualidades de la población que es objeto de estudio.

El presente trabajo de investigación tiene como muestra a 30 trabajadores de las microempresas del sector restaurantes del mercado Cruz de Motupe del Distrito de San Juan de Lurigancho.

2.3.3 Muestreo

No probabilístico por conveniencia.

Valderrama (2013) señala que el muestro no probabilístico presenta una clara influencia del investigador porque es quien selecciona la muestra que va a estudiar atendiendo a razones de criterio y a circunstancias de tiempo y costos.

Tabla 2. Muestra.

Trabajadores de las Microempresas del Sector Restaurantes		
Nº	Ocupacion/ Desempeño	Ubicación
10	Mozos de restaurant	Zona Interior del Mercado
10	Mozos de Restaurant	Zona Exterior del Mercado
5	Cocineros	Zona Interior del Mercado
5	Cocineros	Zona Exterior del Mercado
		Total: 30 Trabajadores

2.4 Técnicas e Instrumentos de recolección de datos, Validez y Confiabilidad

Técnica.- Es el conjunto de reglas y operaciones que guían las actividades que realiza el investigador en cada etapa de la investigación científica.

Carrasco (2013) refiere que la técnica es una estrategia y herramienta metodológica que permite al investigador utilizarlo en la investigación con el propósito que le resulte más fácil su labor investigativa.

La encuesta.

Muñoz (2011) refiere que la encuesta viene a ser la técnica a través de la cual se recoge la información por intermedio de los cuestionarios y que generalmente esta información es anónima con el propósito de conocer comportamientos, tendencias de los encuestados respecto al hecho o fenómeno materia de estudio.

Instrumento. Herramienta utilizada por el investigador que sirve para recoger datos para desarrollar la investigación científica.

Cuestionario.

Muñoz (2011) señala que los cuestionarios permiten la recolección de datos los cuales son elaborados de forma escrita por medio de preguntas que pueden ser abiertas, cerradas o de opción múltiple; además refiere, que mediante el cuestionario, el encuestado va responder las interrogantes de acuerdo al criterio que considere conveniente, las respuestas van a ser tabuladas para que se obtenga resultados representativos.

Hernández, Fernández y Baptista (2014) Refieren que el cuestionario es un conjunto de preguntas elaborados por el investigador respecto de las variables que a medir en su investigación propuesta.

El presente cuestionario reúne los requisitos de viabilidad y confiabilidad, el primero obtenido mediante el juicio de expertos y el segundo en base a la prueba de alfa de Cronbach.

Análisis documental. Técnica permite recabar la información documental pertinente de libros y revistas para la elaboración del marco teórico del proyecto de investigación.

Fichaje.

Valderrama (2013) refiere que el fichaje es una técnica de recolección de datos que utiliza el investigador para tomar notas de los libros, revistas que han sido revisados en el desarrollo de la investigación.

Instrumento.- La ficha textual de investigación.

2.5 Métodos de análisis de datos

En la presente investigación el método de análisis de datos se realizará a través del Programa Estadístico SPSS.

2.6 Aspectos éticos

La información recabada para elaborar el marco teórico y en los antecedentes de investigación se han recopilado de libros y revistas indexada, repositorios digitales de tesis, los cuales han sido citados con el rigor que exige las normas APA.

Además, los datos de las encuestas han sido recogidos de forma anónima para proteger la identidad de los trabajadores microempresarios.

III. RESULTADOS

3.1 La Confiabilidad.

La confiabilidad de instrumento se refiere al grado de confianza que se ha obtenido luego de haber realizado la prueba de Alfa de Cronbach en el programa spss 24.

Variable 1: Remuneración mínima vital.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,841	20

El resultado obtenido mediante la prueba de fiabilidad del programa Spss 24 Alfa de cronbach es de ,841; este resultado determina que el instrumento tiene una consistencia interna muy alta; por tanto, si es útil para recoger los datos de la investigación propuesta.

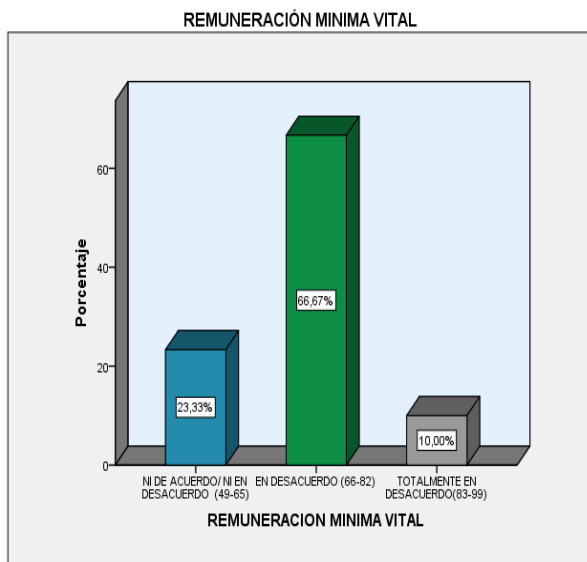
Variable 2: Informalidad Laboral.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,846	20

El resultado obtenido mediante la prueba de fiabilidad del programa Spss 24 Alfa de cronbach es de ,846; este resultado determina que el instrumento tiene una consistencia interna muy alta; por tanto, si es útil para recoger los datos de la investigación propuesta.

3.2 Gráfico de Barras

Variable 1: Remuneración Mínima Vital.

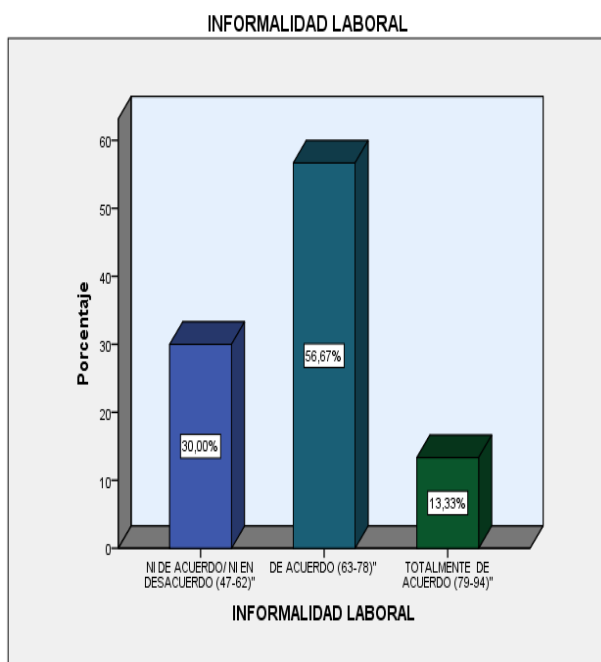


Interpretación

Del total de los trabajadores encuestados sobre el cumplimiento del pago de la remuneración mínima vital un 23,33% dijo no estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, mientras que el 66,67% dijo estar de desacuerdo respecto al cumplimiento del pago de la remuneración y el 10,00% respondió estar totalmente desacuerdo con el cumplimiento de la remuneración mínima vital.

Gráfico de Barras.

Variable 2: Informalidad laboral.



Interpretación

Del total de los trabajadores encuestados sobre la existencia de informalidad laboral un 30% dijo no estar de acuerdo ni en desacuerdo, mientras que el 56,67% dijo estar de acuerdo con la existencia de la informalidad laboral y el 13,33% respondió estar totalmente de acuerdo con la existencia de informalidad laboral en el sector avícola.

Prueba de Correlación de Pearson

3.2.1 Correlación de las Variables, V1: Remuneración Mínima Vital, V2: Informalidad Laboral.

Se considera la regla de Decisión: Si $P = \text{Sig.} < 0.05$, se rechaza la H_0 y si $P = \text{Sig.} > 0.05$, se acepta la H_1 .

Correlaciones			
		REMUNERACION MINIMA VITAL	INFORMALIDAD LABORAL
REMUNERACION MINIMA VITAL	Correlación de Pearson	1	,778**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	30	30
INFORMALIDAD LABORAL	Correlación de Pearson	,778**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	30	30

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Resumen
Baremo de Pearson
+0.10 Correlación Positiva muy débil.
+0.25 Correlación positiva débil.
+0.50 Correlación positiva mediana.
+0.75 correlación positiva considerable.
+0.90 Correlación Positiva muy fuerte.
+ 1.00 Correlación positiva perfecta.

Conforme a la prueba de coeficiente de correlación r de Pearson, determina que existe una correlación positiva considerable de ,778** entre la variable remuneración mínima vital y la informalidad Laboral; por tanto, $P = \text{Sig.} > 0.05$, en consecuencia se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación propuesta.

3.2.2 Correlación entre la Dimensión 1: Principios de la Remuneración, y V2: Informalidad Laboral.

Se considera la regla de Decisión: Si $P = \text{Sig.} < 0.05$, se rechaza la H_0 y si $P = \text{Sig.} > 0.05$, se acepta la H_1 .

Correlaciones			
		PRINCIPIOS DE LA REMUNERACION	INFORMALIDAD LABORAL
PRINCIPIOS DE LA REMUNERACION	Correlación de Pearson	1	,689**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	30	30
INFORMALIDAD LABORAL	Correlación de Pearson	,689**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	30	30

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Resumen Baremo de Pearson
+0.10 Correlación Positiva muy débil.
+0.25 Correlación positiva débil.
+0.50 Correlación positiva mediana.
+0.75 correlación positiva considerable.
+0.90 Correlación Positiva muy fuerte.
+ 1.00 Correlación positiva perfecta.

La prueba de coeficiente de correlación r de Pearson, determina que existe una correlación positiva mediana de ,689** entre la Dimensión 1: principios de la remuneración y la V2: Informalidad laboral; por tanto, $P = \text{Sig.} > 0.05$, en consecuencia se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación propuesta.

3.2.3 Correlación entre la Dimensión 2: Determinación de la remuneración, y la V2: Informalidad Laboral.

Se considera la regla de Decisión: Si $P = \text{Sig.} < 0.05$, se rechaza la H_0 y si $P = \text{Sig.} > 0.05$, se acepta la H_1 .

Correlaciones			
		DETERMINACION DE LA REMUNERACION	INFORMALIDAD LABORAL
DETERMINACION DE LA REMUNERACION	Correlación de Pearson	1	,711**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	30	30
INFORMALIDAD LABORAL	Correlación de Pearson	,711**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	30	30

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Resumen Baremo de Pearson
+0.10 Correlación Positiva muy débil.
+0.25 Correlación positiva débil.
+0.50 Correlación positiva mediana.
+0.75 correlación positiva considerable.
+0.90 Correlación Positiva muy fuerte.
+ 1.00 Correlación positiva perfecta.

La prueba de coeficiente de correlación r de Pearson establece que existe una correlación positiva mediana de ,771** entre la Dimensión 2: Determinación de la remuneración y la V2: la Informalidad Laboral; por tanto, $P = \text{Sig.} > 0.05$, en

consecuencia se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación propuesta.

3.2.4. Correlación entre la Dimensión 3: Características de la remuneración, y la V2: Informalidad Laboral.

Se considera la regla de Decisión: Si $P = \text{Sig.} < 0.05$, se rechaza la H_0 y si $P = \text{Sig.} > 0.05$, se acepta la H_i .

Correlaciones			
		CARACTERISTICAS DE LA REMUNERACION	INFORMALIDAD LABORAL
CARACTERISTICAS DE LA REMUNERACION	Correlación de Pearson	1	,509**
	Sig. (bilateral)		,004
	N	30	30
INFORMALIDAD LABORAL	Correlación de Pearson	,509**	1
	Sig. (bilateral)	,004	
	N	30	30

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Resumen
Baremo de Pearson

+0.10 Correlación Positiva muy débil.

+0.25 Correlación positiva débil.

+0.50 Correlación positiva mediana.

+0.75 correlación positiva considerable.

+0.90 Correlación Positiva muy fuerte.

+ 1.00 Correlación positiva perfecta.

La prueba de coeficiente de correlación r de Pearson establece que existe una correlación positiva mediana de ,509** entre la Dimensión 3: Características de la remuneración y la V2: la Informalidad Laboral; por tanto, $P = \text{sig.} > 0.05$, en consecuencia se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación propuesta.

IV. DISCUSIÓN

En la investigación desarrollada se estableció que existe una correlación positiva considerable de ,778** entre la remuneración mínima vital y la informalidad laboral de las microempresas en el sector restaurantes; es decir, la remuneración mínima vital como derecho fundamental se asocia con la informalidad Laboral, en consecuencia, los principios en los que se sustenta no están cumpliendo con su propósito, al igual que la determinación y las características de la remuneración porque existe una correlación positiva media con la informalidad laboral de ,689**, ,711** y ,509**.

En relación a la tesis presentada por Mariano Valderrama Calderón (2012) titulada la remuneración mínima vital en el Perú, por la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, estableció que la remuneración mínima vital no puede ser regulada por periodos largos de tiempo porque la situación en nuestro país es cambiante y por tanto esta debe estar al servicio del trabajador. Si bien es cierto, esta investigación se centra netamente en las políticas remunerativas para beneficiar a los trabajadores del Perú a diferencia de la Investigación desarrollada que busca identificar la relación que existe entre la remuneración mínima vital como derecho fundamental y la informalidad laboral de los trabajadores microempresarios. Por último, las dos investigaciones desarrollan la misma variable de estudio pero una busca el aumento de la remuneración mientras que la otra busca identificar el la relación entre la remuneración y la informalidad laboral de las microempresas.

Por otro lado, Víctor Sarzo Tamayo (2012), en la tesis titulada la Configuración Constitucional del Derecho a la Remuneración en el Ordenamiento Jurídico Peruano, por la Pontificia Universidad Católica del Perú, determina que la remuneración es un derecho fundamental y humano en el Perú. Si bien es cierto es una investigación cualitativa y la nuestra una investigación cuantitativa es importante resaltar que ambas investigaciones consideran pertinente que la remuneración es un derecho que debe ser tutelado por el estado; pero además de eso, nuestra investigación realizada logra demostrar que la remuneración como derecho fundamental de los trabajadores microempresarios está siendo vulnerado porque existe una relación positiva considerable con la informalidad laboral.

La investigación desarrollada relacionándolo con la tesis de César Aliaga Castillo(2013), titulada La Remuneración Mínima Vital y demás Derechos Laborales Constitucionales como límites materiales del Contrato-Ley, por la Pontificia Universidad Católica del Perú. Establece que la remuneración como derecho fundamental del trabajador debe de ser cumplido conforme a las Leyes vigentes a fin de beneficiarle al trabajador. Esta investigación es cualitativa a diferencia de nuestra investigación que desarrolla un enfoque cuantitativo de nivel descriptivo-correlacional y no logran una coincidir debido que esta investigación propone que la remuneración mínima vital debe ser cumplida, mientras que nuestra investigación demuestra que la remuneración mínima vital no está siendo cumplida en las microempresas el sector restaurantes es por esa razón que se correlaciona de manera positiva considerable con la informalidad laboral, así como los principios que son tan esenciales para que la remuneración mínima vital cumpla con sus fines como derecho fundamental y permita garantizar un ingreso que beneficie a los trabajadores que dependen de ella.

De los resultados obtenidos en la investigación se estableció que existe una correlación positiva considerable de ,778 ** entre la remuneración mínima vital y la informalidad laboral comparando con el artículo jurídico de Dwigh Guerrero Benites (2014), titulado, Contenido del derecho a la remuneración, publicado en la Revista Actualidad Empresarial. Señala que la remuneración cumple funciones que permiten la mejora de las personas y también permite vincular con otros derechos que permite una protección mayor a los trabajadores. Nuestra investigación desarrollada no coincide, porque los resultados demuestran que la remuneración mínima vital en las microempresas del sector restaurantes está siendo asociada con la informalidad laboral de las microempresas; por tanto, no está cumpliendo sus funciones de generar la mejora de las personas.

La investigación desarrollada estableció una relación positiva considerable entre la remuneración mínima vital y la informalidad laboral de ,778**, así como una correlación positiva media de ,689** entre los principios de la remuneración y la informalidad laboral; comparándolo con las conclusiones de tesis de Juliana Inés Santa María (2014), titulada la Informalidad laboral. Análisis sobre sus consecuencias en la conformación de la identidad en los trabajadores del barrio La

Unión de la ciudad de La Plata, por la Universidad Nacional de la Plata de Argentina, determino que los trabajadores informales perciben bajísimas remuneraciones por el trabajo y las actividades que realizan siendo este un límite para que estos trabajadores puedan ingresar a un mercado necesario de consumo para el sostenimiento propio y el de sus familias. Con esta investigación coincidimos parcialmente porque la informalidad laboral genera que los trabajadores tengan ingresos exiguos y los principios en los que se sustenta la remuneración no cumplan con sus fines o propósitos; además de ello, los trabajadores se encuentran desprotegidos de derechos fundamentales como el derecho al Aseguramiento en Salud y Seguridad Social.

De los resultados obtenidos de la investigación se estableció que existe una relación positiva considerable de ,778** entre las variables objeto de estudio así como las dimensiones que tienen una relación positiva media de 689**, 711**, 509** comparando con las conclusiones abordadas por Quejada, Yáñez y Cano en el artículo jurídico titulado Determinantes de la informalidad laboral: un análisis para Colombia. Artículo jurídico Publicado en la revista Investigación & desarrollo de la universidad de Cartagena de Colombia. Señalan que la informalidad Laboral obedece al escaso nivel de educación que presentan las personas que laboran para este sector. Nuestra investigación no coincide debido que su objeto de estudio no ha sido el nivel de educación que poseen los trabajadores para ese sector, sino que estudia la relación entre la remuneración mínima vital y la informalidad laboral de las microempresas del sector restaurantes; por tanto, nuestra investigación se enfoca si la remuneración mínima vital como derecho fundamental está siendo garantizada para los trabajadores microempresarios, así como, si los principios en los que se sustenta la remuneración mínima vital están cumpliendo con sus fines que tutelar los derechos fundamentales de los trabajadores, así como determinación de la remuneración de la remuneración y las características de la remuneración.

V. CONCLUSIONES

Después de haber realizado las pruebas del Coeficiente de correlación de Pearson a las variables de Remuneración mínima vital y la informalidad laboral de las microempresas en el sector restaurantes del mercado Cruz de Motupe del Distrito de San Juan de Lurigancho, así como también sus respectivas dimensiones de las variables objeto de estudio, se ha obtenido que:

1. Si existe relación positiva considerable de ,778** entre La Remuneración Mínima Vital y la Informalidad Laboral de las microempresas en el sector restaurantes en el mercado Cruz de Motupe del Distrito de San Juan de Lurigancho; por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación.
2. Si existe relación positiva mediana de ,681** entre los Principios de la remuneración y la informalidad laboral de las microempresas en el sector restaurantes del mercado Cruz de Motupe del Distrito de San Juan de Lurigancho; por tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación.
3. Si existe relación positiva mediana de ,711** entre la determinación de la remuneración y la informalidad laboral de las microempresas en el sector restaurantes del mercado Cruz de Motupe del Distrito de San Juan de Lurigancho; por tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación.
4. Si existe relación positiva mediana de ,509** entre la clasificación de la remuneración y la informalidad laboral de las microempresas en el sector restaurantes del mercado Cruz de Motupe del Distrito de San Juan de Lurigancho; por tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación.

VI. RECOMENDACIONES

La Institución encargada de llevar a cabo la fiscalización laboral de todas las empresas en nuestro país es SUNAFIL conforme a Ley N° 29981. Es por ello que para la debida protección de los derechos laborales de los microempresarios que laboran para el Sector restaurantes en el mercado Cruz de Motupe del Distrito de San Juan de Lurigancho se recomienda la creación sectorial de una Oficina de Fiscalización MYPE de Sunafil descentralizada en el Distrito de San Juan de Lurigancho, para se encargue únicamente de la fiscalización y control del cumplimiento de la normatividad laboral que regula las obligaciones a las que están sujetas las microempresas porque:

La remuneración mínima vital está asociada a la informalidad laboral, siendo así que existe una relación positiva considerable entre ambas variables, es decir la remuneración mínima vital no está siendo cumplida conforme a lo señalado en la ley, razón por la cual se correlaciona con la informalidad laboral que consiste en el incumplimiento de la normatividad laboral, siendo necesaria la intervención de Sunafil a través de su facultad de fiscalización a las microempresas que incumplen con sus obligaciones laborales.

Para que los principios en los que se sustenta la remuneración mínima vital cumplan sus fines se requiere de la intervención de Sunafil para evitar el incumplimiento del pago de la remuneración mínima vital conforme señala el D.S 005-2016 TR.

Para que la determinación de la remuneración obedezca a criterios razonables y no perjudique los ingresos de los trabajadores en las microempresas del sector restaurantes se requiere la presencia de Sunafil para que verifique si los criterios de determinación cumple con el pago de remuneración mínima vital o es superior a esta; con el propósito de proteger a los trabajadores microempresarios que vienen prestando sus servicios laborales.

Para la clasificación de la remuneración debe de ser fiscalizada por la Sunafil a efectos que se cumpla conforme a la normatividad vigente y no afecte a los derechos de los trabajadores de las microempresas.

Se sugiere la aplicación de los instrumentos de esta investigación a fin de consolidar su confiabilidad. Así mismo, evaluar el incremento de ítems de cada uno de las dimensiones, con el propósito de enriquecerlos.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Aparicio, L., Chienda, A., Vertiz, A. y Vilela, A. (2004). *Síntesis AELE de la Legislación Laboral* (2ª ed.). Perú: Editorial Aele.
2. Bernaldes, E. (2012). La constitución de 1993(veinte años después). (6ª ed.). Perú: Idemsa.
3. Bernaldes, E. (1996). La constitución de 1993. Análisis Comparado. Perú: ICS Editores.
4. Cáceres, J. (s.f). La remuneración como derecho fundamental. A propósito de la delimitación de su contenido esencial. Recuperado de http://www.trabajo.gob.pe/boletin/documentos/boletin_49/doc_boletin_49_1.pdf
5. Castillo, J., Lapeyre, C., & Abal, J. (2001). *Derecho Individual del Trabajo*. Perú: Estudio Caballero Bustamante.
6. Carrasco, S. (2013). Metodología de la Investigación Científica (2ª Ed.). Perú: Editorial San Marcos.
7. De Soto, H. (2005). El Otro Sendero. Perú: el comercio S.A.
8. García, V. (2008) Los Derechos Fundamentales en el Perú. Perú: Jurista Editores E.I.R.L.
9. Gherzi, E. (26 de abril del 2013). Mercado Informal desde el Análisis Económico del Derecho [archivo de video]. <https://www.youtube.com/watch?v=jBOYCoHI0fE>
10. Gómez, F. (2007) Derecho del Trabajo/ Las Relaciones Individuales de Trabajo. (2ª ed.). Lima, Perú: San Marcos.
11. Haro, J. (2011). Derecho Individual del Trabajo. Lima, Perú: Ediciones Legales.
12. Lopez, J. (s.f). El Salario. Recuperado de <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/139/29.pdf>
13. Mejía, R. (s.f). La igualdad de remuneración por trabajo de igual valor. Rev. lus et veritas, 37, 124 – 131. Recuperado de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/12220/12786>
14. Muñoz, C. (2011) Como Elaborar y Asesor una Investigación de Tesis (2ª ed.). México: Pearson.

15. Oficina regional para América Latina y el Caribe (2009). Panorama Laboral 2008 América Latina y el Caribe (Impreso): Organización internacional del Trabajo (OIT).
16. Toyama, J. (2015) El Derecho Individual del Trabajo en el Perú, un enfoque Teórico – Práctico. Perú: Gaceta Juridica.
17. Toyama, J., Vinatea, L. (2010). Guía Laboral (4ª ed.). Perú: Gaceta Jurídica.
18. Tribunal Constitucional (2006). Jurisprudencia y Doctrina Laboral Constitucional. Perú: Palestra Editores.
19. Ugarte, J. (15 de Noviembre del 2009). La remuneración en Especie. Actualidad Empresarial.(195). Recuperado de http://aempresarial.com/web/revitem/4_10395_72456.pdf
20. Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). Metodología de Investigación (6ta. Ed.). México: McGRAW-HILL Education.
21. Valderrama, S. (2013). Pasos para Elaborar Proyectos de Investigación Científica (2ª ed.). Perú: San Marcos.
22. Congreso de la Republica (1993) Constitución Política del Perú., Perú: Juristas Editores.
23. Aliaga, C. (2013). La Remuneración Mínima Vital y demás Derechos Laborales Constitucionales como límites materiales del Contrato-Ley (Tesis de Maestría). Recuperada de <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/4507>
24. Sarzo, V. (2012). La Configuración Constitucional del Derecho a la Remuneración en el ordenamiento Jurídico Peruano (Tesis de Bachiller). Recuperada de <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/1364>
25. Valderrama, M. (2012). La Remuneración Mínima en Perú (Tesis de Maestría). Recuperada de [Http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/1195/1/valderrama_cm\(b\).pdf](Http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/1195/1/valderrama_cm(b).pdf)
26. Guerrero, D. (junio, 2014). El contenido del derecho a la remuneración. Actualidad Empresarial (305). Recuperado de http://aempresarial.com/web/revitem/4_16530_78022.pdf
27. Santa María, J. (2004) Informalidad laboral. Análisis sobre sus consecuencias en la conformación de la identidad en los trabajadores del

- barrio La Unión de la ciudad de La Plata (Tesis de Bachiller). Recuperada de e <http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/tesis/te.655/te.655.pdf>
28. Quejada, R., Yáñez, M., y Cano, K. (2014) Determinantes de la informalidad laboral: Un análisis para Colombia. Investigación y Desarrollo (22). Recuperado de <http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/investigacion/article/viewArticle/3078>
29. SEEPYD, BCRD y Banco Mundial. (2007). La Informalidad en el mercado Laboral Urbano de La República Dominicana. Recuperado de http://www.bancentral.gov.do/publicaciones_economicas/otros/mercadolaboral_informalidad.pdf
30. Congreso de la Republica (2003) Ley de Promoción y Formalización de la Micro y Pequeña Empresa (Promulgada el 3 del 2003). Recuperada de http://www.mintra.gob.pe/contenidos/archivos/prodlab/legislacion/ley_28015.pdf
31. Ministerio de trabajo y promoción del empleo (2016). Decreto supremo que incrementa la remuneración mínima vital de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada (D.S 005-2016- TR). Recuperado de <http://www.elperuano.com.pe/normaselperuano/2016/03/31/1361982-1.html>
32. Congreso de la Republica (2008). Decreto legislativo que aprueba la ley de la competitividad, formalización y desarrollo de la microempresa y pequeña empresa y del acceso al empleo decente. (D.L 1086). Recuperado de <http://www.sunat.gob.pe/orientacion/mypes/normas/dl-1086.pdf>
33. Congreso de la Republica (2013) Ley 30056 Ley que Modifica diversas leyes para facilitar la inversión, impulsar el desarrollo productivo y crecimiento empresarial. Recuperada de http://www.proinversion.gob.pe/RepositorioAPS/0/0/arc/ML_GRAL_INVERSION_LEY_30056/Ley%20N%2030056.pdf

34. Valls, R. (1 de Abril de 2014).. *Lima*. La mitad de los trabajadores de América Latina tienen un empleo informal. Argentina. Recuperado de https://internacional.elpais.com/internacional/2014/04/01/actualidad/1396360001_662790.html
35. Gaceta jurídica (24 de Mayo del 2017). Fiscalización Laboral .Perú. Recuperado de <http://gacetalaboral.com/fiscalizacion-laboral/>

ANEXOS

CUESTIONARIO

Marcar con un aspa (x) la alternativa que Ud. Crea conveniente. Se le recomienda responder con la mayor sinceridad posible. Totalmente de acuerdo (5) – De acuerdo (4) – Ni de acuerdo/Ni en desacuerdo (3) - En desacuerdo (2) – Totalmente en desacuerdo (1)

VARIABLE 1: REMUNERACION MINIMA VITAL						
PRINCIPIOS DE LA REMUNERACION		ESCALA				
		1	2	3	4	5
01	Considera Ud. que la Remuneración que percibe le resulta ser suficiente para cubrir gastos de alimentación, salud, educación.					
02	Considera Ud. que el trabajo que realiza esta realmente compensado con el pago que percibe de manera mensual.					
03	Cree Ud. que La remuneración que percibe mensualmente es producto del cumplimiento de del contrato de trabajo que ha celebrado con su empleador					
04	Considera Ud. que el monto de la remuneración que percibe en esta microempresa comprende el mínimo legal (850.00 soles) el cual no es variable en el tiempo.					
05	Diga Ud. si por la prestación personal de sus servicios laborales que ofrece para esta empresa está percibiendo una remuneración de 850.00 soles que la Ley establece como Remuneración Mínima Vital.					
06	Cree Ud. que la remuneración que Percibe es igual que la de sus demás compañeros que realizan el mismo trabajo.					
07	Considera Ud. que la remuneración que percibe le garantiza cubrir los gastos de alimentación de Ud. y el de su familia para alcanzar un nivel de vida digna.					
08	Cree Ud. que en esta microempresa se respeta los derechos laborales del trabajador como: el pago de la remuneración mínima vital (850.00 soles), el horario de trabajo (8 horas diarias) y los días de descanso (1 día a la semana) que la Ley señala.					
09	Diga Ud. si el pago de su sueldo que percibe forma parte de su patrimonio personal y le sirve para destinarlo a los gastos de manutención de su familia.					
10	Considera Ud. que la remuneración le resulta ser justa en mérito a la prestación que pone a disposición de su empleador.					
DETERMINACIÓN DE LA REMUNERACIÓN		ESCALA				
11	Cree Ud. que la remuneración que percibe en esta microempresa esta de acorde al puesto de trabajo que viene desempeñando.					
12	Considera Ud. que la remuneración en esta microempresa debe ser percibida por los trabajadores conforme al desempeño que estos realizan.					
13	Cree Ud. que la remuneración en esta microempresa debe de efectuarse en función al nivel de la productividad que realiza cada trabajador.					
CLASIFICACION DE LA REMUNERACION		ESCALA				
14	Cree Ud. que el pago diario o semanal que percibe en esta microempresa está determinado en relación al monto de la Remuneración Mínima Vital (850.00 soles) que la Ley señala.					
15	Diga Ud. si esta microempresa realiza el pago por concepto de remuneración a sus trabajadores de manera mensual.					
16	Considera Ud. que el pago de la remuneración que percibe en esta microempresa representa el valor legal de la moneda nacional que se tiene en el mercado.					
17	Diga Ud. si esta microempresa cumple con pagar la remuneración de sus trabajadores con bienes de la empresa que tienen valor económico en el mercado.					
18	Señale Ud. si en esta microempresa realiza la asignación de almuerzo a los trabajadores forma parte de la remuneración.					
19	Diga Ud. si el pago de la remuneración que se efectúa esta microempresa obedece al cumplimiento del horario establecido.					
20	Considera ud. que esta microempresa para cumplir con el pago de la remuneración a los trabajadores estos tienen que cumplir con su jornada laboral.					

CUESTIONARIO

Marcar con un aspa (x) la alternativa que Ud. Crea conveniente. Se le recomienda responder con la mayor sinceridad posible. Totalmente de acuerdo (5) – De acuerdo (4) – Ni de acuerdo/Ni en desacuerdo (3) - En desacuerdo (2) – Totalmente en desacuerdo (1)

VARIABLE 2: INFORMALIDAD LABORAL DE LAS MICROEMPRESAS						
CONTRATOS DE TRABAJO		ESCALA				
		1	2	3	4	5
01	Considera Ud. que esta microempresa celebra contratos de trabajo por periodos cortos de tiempo.					
02	Cree Ud. que esta microempresa celebra contratos de trabajo con sus trabajadores cumpliendo los requisitos de validez.					
03	Cree Ud. que el contrato de trabajo celebrado con esta microempresa le da como garantía no ser despedido de forma incausada o arbitraria.					
04	Cree Ud. que esta microempresa cumple con cada uno de los términos celebrados en el contrato de trabajo.					
05	Cree Ud. que esta microempresa debe de registrar a sus trabajadores en Remype con el propósito de que estos gocen de los beneficios que régimen de las Microempresas les ofrece.					
06	Considera Ud. que esta microempresa debe de renovar los contratos de trabajos a sus trabajadores cada cierto periodo de tiempo.					
07	Cree Ud. que la microempresa ofrece contratos temporales a sus trabajadores porque busca que estos traten de capacitarse y ser más eficientes.					
08	Considera Ud. que las microempresas que realizan actividades empresariales de manera permanente deben ofrecer contratos de trabajo a sus trabajadores a plazo indefinido.					
ASEGURAMIENTO EN SALUD		ESCALA				
09	Cree Ud. que esta microempresa debe de procurar asegurar a sus trabajadores en el Seguro Integral de Salud (SIS) conforme al régimen especial que le corresponde.					
10	Considera Ud. que es necesario que esta microempresa cumpla con realizar un aporte mensual al seguro integral de salud por cada trabajador con el propósito de prevenir riesgos mayores en caso de algún accidente que sufra el trabajador en el desarrollo de sus labores.					
11	Cree Ud. que esta microempresa debe de registrar al personal nuevo que ingresa a laborar en Remype para que estos trabajadores tengan derecho para acceder al seguro integral de Salud de la empresa.					
12	Considera Ud. que es importante que esta microempresa tenga que renovar anualmente el registro de los trabajadores activos en Remype a efectos de que estos tengan acceso a los derechos que el régimen Mype les ofrece.					
SEGURIDAD SOCIAL		ESCALA				
13	Considera Ud. que es importante que el trabajador de esta microempresa decidida pertenecer a algún régimen previsional de pensiones.					
14	Cree Ud. que resulta necesario realizar algún aporte mensual de manera personal al régimen previsional de pensiones.					
15	Considera Ud. necesario que su empleador realice el descuento porcentual de su remuneración para destinarlo como aportación al régimen previsional de pensiones.					
16	Cree Ud. que resulta necesario como trabajador de esta microempresa contar con una cuenta individual en el régimen previsional del sistema privado de pensiones.					
17	Considera Ud. importante que los trabajadores de las microempresas cuenten con una pensión de jubilación.					
18	Cree Ud. que es importante que los trabajadores de las microempresas en caso sufran un accidente laboral tengan derecho a percibir una pensión invalidez.					
19	Considera Ud. necesario que como trabajador de la microempresa tenga derecho a solicitar a los 65 años de edad un reintegro de sus aportes que ha efectuado más la rentabilidad que haya obtenido de su pensión.					
20	Cree Ud. importante que su cónyuge tenga derecho a solicitar una pensión de viudez que es resultado del aporte que usted realizo como trabajador de la microempresa.					

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
I. DATOS GENERALES:

1.1. Apellidos y Nombres del validador: Dr. PALOMINO GONZALES, LUTGARDA
 1.2. Cargo e institución donde labora: COORDINADORA DE EP: DERECHO-
 1.3. Especialidad del validador: _____
 1.4. Nombre del instrumento: LUESTIONARIO
 1.5. Título de la investigación: _____
 1.6. Autor del instrumento: HERNÁN RUIZ BRAVO

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

CRITERIOS	INDICADORES	Deficient e 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy buena 61-80%	Excelent e 81-100%
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado y específico.					85%
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables.					85%
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					85%
4. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.					85%
5. Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.					85%
6. Consistencia	Basados en aspectos teóricos-científicos					85%
7. Coherencia	Entre los índices, indicadores y dimensiones.					85%
8. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					85%
9. Pertinencia	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.					85%
PROMEDIO DE VALIDACIÓN						85%

PERTINENCIA DE LOS ÍTEMS O REACTIVOS DEL INSTRUMENTO

Primera Variable: REMUNERACIÓN MÍNIMA VITAL

INSTRUMENTO	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE
Ítem 1	✓		
Ítem 2	✓		
Ítem 3	✓		
Ítem 4	✓		
Ítem 5	✓		
Ítem 6	✓		
Ítem 7	✓		
Ítem 8	✓		
Ítem 9	✓		
Ítem 10	✓		
Ítem 11	✓		
Ítem 12	✓		
Ítem 13	✓		

OFICINA DE INVESTIGACIÓN UCV – LIMA ESTE - 2017

Item 14	✓		
Item 15	✓		
Item 16	✓		
Item 17	✓		
Item 18	✓		
Item 19	✓		
Item 20	✓		

La evaluación se realiza de todos los ítems de la primera variable

Segunda variable: INFORMALIDAD LABORAL

INSTRUMENTO	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE
Item 1	✓		
Item 2	✓		
Item 3	✓		
Item 4	✓		
Item 5	✓		
Item 6	✓		
Item 7	✓		
Item 8	✓		
Item 9	✓		
Item 10	✓		
Item 11	✓		
Item 12	✓		
Item 13	✓		
Item 14	✓		
Item 15	✓		
Item 16	✓		
Item 17	✓		
Item 18	✓		
Item 19	✓		
Item 20	✓		

La evaluación se realiza de todos los ítems de la primera variable

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 85/100 %. V: OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

- (☒) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado
 () El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Luzgarda Palomino G.
 Mg. Luzgarda Palomino G.
 Docente de Investigación
 EP DERECHO - UCV LIMA ESTE

Lugar y fecha:

Firma del experto informante.

DNI. N° 22422843 Teléfono N° 961943424

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y Nombres del validador: Dr. VARGAS FLOREZ, Etiliano
 1.2. Cargo e institución donde labora: DOCENTE DE TIEMPO PARCIAL UCV LIMA ESTE
 1.3. Especialidad del validador: DERECHO PENAL
 1.4. Nombre del instrumento: CUESTIONARIO
 1.5. Título de la investigación: _____
 1.6. Autor del instrumento: RUIZ BRAVO, HERNÁN

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

CRITERIOS	INDICADORES	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy buena 61-80%	Excelente 81-100%
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado y específico.					90%
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables.					90%
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					90%
4. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.					90%
5. Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.					90%
6. Consistencia	Basados en aspectos teóricos-científicos					90%
7. Coherencia	Entre los índices, indicadores y dimensiones.					90%
8. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					90%
9. Pertinencia	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.					90%
PROMEDIO DE VALIDACIÓN						90%

PERTINENCIA DE LOS ÍTEMS O REACTIVOS DEL INSTRUMENTO
Primera Variable: REMUNERACIÓN MÍNIMA VITAL

INSTRUMENTO	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE
Ítem 1	/		
Ítem 2	/		
Ítem 3	/		
Ítem 4	/		
Ítem 5	/		
Ítem 6	/		
Ítem 7	/		
Ítem 8	/		
Ítem 9	/		
Ítem 10	/		
Ítem 11	/		
Ítem 12	/		
Ítem 13	/		

OFICINA DE INVESTIGACIÓN UCV – LIMA ESTE - 2017

Ítem 14	/		
Ítem 15	/		
Ítem 16	/		
Ítem 17	/		
Ítem 18	/		
Ítem 19	/		
Ítem 20	/		

La evaluación se realiza de todos los ítems de la primera variable

Segunda variable: INFORMALIDAD LABORAL

INSTRUMENTO	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE
Ítem 1	/		
Ítem 2	/		
Ítem 3	/		
Ítem 4	/		
Ítem 5	/		
Ítem 6	/		
Ítem 7	/		
Ítem 8	/		
Ítem 9	/		
Ítem 10	/		
Ítem 11	/		
Ítem 12	/		
Ítem 13	/		
Ítem 14	/		
Ítem 15	/		
Ítem 16	/		
Ítem 17	/		
Ítem 18	/		
Ítem 19	/		
Ítem 20	/		

La evaluación se realiza de todos los ítems de la primera variable

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 90 %. V: OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

- (☒) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado
 () El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lugar y fecha:

Firma del experto informante.

DNI. N° 10140287 Teléfono N° 991681139

OFICINA DE INVESTIGACIÓN UCV – LIMA ESTE - 2017

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

1.1. Apellidos y Nombres del validador: Dr. ESPIÑOZA AZUO CÉSAR NÉPOLCÓN
 1.2. Cargo e institución donde labora: DIRECTOR EP- DERECHO - LIMA ESTE
 1.3. Especialidad del validador: DERECHO CONSTITUCIONAL
 1.4. Nombre del instrumento: CUESTIONARIO
 1.5. Título de la investigación: _____
 1.6. Autor del instrumento: RUIZ BRANO, HERNÁN

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

CRITERIOS	INDICADORES	Deficient e 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy buena 61-80%	Excelent e 81-100%
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado y específico.				80%	
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables.				80%	
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.				80%	
4. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.				80%	
5. Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.				80%	
6. Consistencia	Basados en aspectos teóricos-científicos				80%	
7. Coherencia	Entre los índices, indicadores y dimensiones.				80%	
8. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.				80%	
9. Pertinencia	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.				80%	
PROMEDIO DE VALIDACIÓN					80%	

PERTINENCIA DE LOS ÍTEMS O REACTIVOS DEL INSTRUMENTO

Primera Variable: REMUNERACIÓN MÍNIMA VITAL

INSTRUMENTO	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE
Ítem 1	✓		
Ítem 2	✓		
Ítem 3	✓		
Ítem 4	✓		
Ítem 5	✓		
Ítem 6	✓		
Ítem 7	✓		
Ítem 8	✓		
Ítem 9	✓		
Ítem 10	✓		
Ítem 11	✓		
Ítem 12	✓		
Ítem 13	✓		

OFICINA DE INVESTIGACIÓN UCV – LIMA ESTE - 2017

Ítem 14	✓		
Ítem 15	✓		
Ítem 16	✓		
Ítem 17	✓		
Ítem 18	✓		
Ítem 19	✓		
Ítem 20	✓		

La evaluación se realiza de todos los ítems de la primera variable

Segunda variable: INFORMALIDAD LABORAL

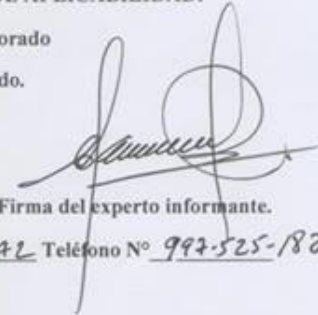
INSTRUMENTO	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE
Ítem 1	✓		
Ítem 2	✓		
Ítem 3	✓		
Ítem 4	✓		
Ítem 5	✓		
Ítem 6	✓		
Ítem 7	✓		
Ítem 8	✓		
Ítem 9	✓		
Ítem 10	✓		
Ítem 11	✓		
Ítem 12	✓		
Ítem 13	✓		
Ítem 14	✓		
Ítem 15	✓		
Ítem 16	✓		
Ítem 17	✓		
Ítem 18	✓		
Ítem 19	✓		
Ítem 20	✓		

La evaluación se realiza de todos los ítems de la primera variable

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 80% %. V: OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

- (☒) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado
 () El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lugar y fecha:


Firma del experto informante.

DNI. N° 4443442 Teléfono N° 997-525-182

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y Nombres del validador: Dr. Flores Bolívar Cledic
 1.2. Cargo e institución donde labora: Docente Tiempo Parcial UCV Lima Este.
 1.3. Especialidad del validador: Derecho Constitucional
 1.4. Nombre del instrumento: CUESTIONARIO
 1.5. Título de la investigación: _____
 1.6. Autor del instrumento: HERNÁN RUIZ BRAVO

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

CRITERIOS	INDICADORES	Deficiente e 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy buena 61-80%	Excelent e 81-100%
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado y específico.					90%
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables.					90%
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					90%
4. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.					90%
5. Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.					90%
6. Consistencia	Basados en aspectos teóricos-científicos					90%
7. Coherencia	Entre los índices, indicadores y dimensiones.					90%
8. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					90%
9. Pertinencia	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.					90%
PROMEDIO DE VALIDACIÓN						90%

PERTINENCIA DE LOS ÍTEMS O REACTIVOS DEL INSTRUMENTO
Primera Variable: REMUNERACIÓN MÍNIMA VITAL

INSTRUMENTO	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE
Ítem 1	✓		
Ítem 2	✓		
Ítem 3	✓		
Ítem 4	✓		
Ítem 5	✓		
Ítem 6	✓		
Ítem 7	✓		
Ítem 8	✓		
Ítem 9	✓		
Ítem 10	✓		
Ítem 11	✓		
Ítem 12	✓		
Ítem 13	✓		

OFICINA DE INVESTIGACIÓN UCV – LIMA ESTE - 2017

Ítem 14	/		
Ítem 15	/		
Ítem 16	/		
Ítem 17	/		
Ítem 18	/		
Ítem 19	/		
Ítem 20	/		

La evaluación se realiza de todos los ítems de la primera variable

Segunda variable: INFORMALIDAD LABORAL

INSTRUMENTO	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE
Ítem 1	/		
Ítem 2	/		
Ítem 3	/		
Ítem 4	/		
Ítem 5	/		
Ítem 6	/		
Ítem 7	/		
Ítem 8	/		
Ítem 9	/		
Ítem 10	/		
Ítem 11	/		
Ítem 12	/		
Ítem 13	/		
Ítem 14	/		
Ítem 15	/		
Ítem 16	/		
Ítem 17	/		
Ítem 18	/		
Ítem 19	/		
Ítem 20	/		

La evaluación se realiza de todos los ítems de la primera variable

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 90 %. V: OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

- (☒) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado
 (☐) El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lugar y fecha: 19 de Junio de 2017.


Firma del experto informante.

DNI. N° 4009544 Teléfono N° 985049312

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y Nombres del validador: Dr. Francisco S. Huamani Mendoza
 1.2. Cargo e institución donde labora: Docente
 1.3. Especialidad del validador: Derecho Penal
 1.4. Nombre del instrumento: _____
 1.5. Título de la investigación: _____
 1.6. Autor del instrumento: _____

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

CRITERIOS	INDICADORES	Deficiente e 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy buena 61-80%	Excelente 81-100%
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado y específico.				70%	
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables.				70%	
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.				70%	
4. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.				70%	
5. Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.				70%	
6. Consistencia	Basados en aspectos teóricos-científicos				70%	
7. Coherencia	Entre los índices, indicadores y dimensiones.				70%	
8. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.				70%	
9. Pertinencia	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.				70%	
PROMEDIO DE VALIDACIÓN					70%	

PERTINENCIA DE LOS ÍTEMS O REACTIVOS DEL INSTRUMENTO

Primera Variable: REMUNERACIÓN MÍNIMA VITAL

INSTRUMENTO	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE
Ítem 1		/	
Ítem 2		/	
Ítem 3		/	
Ítem 4		/	
Ítem 5		/	
Ítem 6		/	
Ítem 7		/	
Ítem 8		/	
Ítem 9		/	
Ítem 10		/	
Ítem 11		/	
Ítem 12		/	
Ítem 13		/	

OFICINA DE INVESTIGACIÓN UCV – LIMA ESTE - 2017

Ítem 14			/
Ítem 15			/
Ítem 16			/
Ítem 17			/
Ítem 18			/
Ítem 19			/
Ítem 20			

La evaluación se realiza de todos los ítems de la primera variable

Segunda variable: INFORMALIDAD LABORAL

INSTRUMENTO	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE
Ítem 1		/	
Ítem 2		/	
Ítem 3		/	
Ítem 4		/	
Ítem 5		/	
Ítem 6		/	
Ítem 7		/	
Ítem 8		/	
Ítem 9		/	
Ítem 10		/	
Ítem 11		/	
Ítem 12		/	
Ítem 13		/	
Ítem 14		/	
Ítem 15		/	
Ítem 16		/	
Ítem 17		/	
Ítem 18		/	
Ítem 19		/	
Ítem 20		/	

La evaluación se realiza de todos los ítems de la primera variable

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 70 %. V: OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

- () El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado
 (X) El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lugar y fecha: San Juan de Furigando 21 Junio 2017

Firma del experto informante.

DNI. N° 22512820 Teléfono N° 999702300

DISEÑO TEORICO			
Problema	Objetivos	Hipotesis	variables
<p>❖ <u>Problema General.</u></p> <p>¿En qué medida la remuneración mínima vital se relaciona con la informalidad laboral de las microempresas del sector restaurantes del mercado Cruz de Motupe del distrito de San Juan de Lurigancho, 2016?</p> <p>❖ <u>Problemas Específicos.</u></p> <p>1.- ¿En qué medida los principios de la remuneración mínima vital se relacionan con la informalidad laboral de las microempresas del sector restaurantes del mercado Cruz de Motupe del Distrito de San Juan de Lurigancho, 2016?.</p> <p>2.- ¿De qué manera la determinación de la remuneración mínima vital se relaciona con la Informalidad laboral de las microempresas del sector restaurantes del mercado Cruz de Motupe del distrito de San Juan de Lurigancho, 2016?.</p> <p>3.- ¿En qué medida la clasificación de la remuneración mínima vital se relaciona con la Informalidad laboral de las microempresas del mercado Cruz de Motupe del Distrito de San Juan de Lurigancho, 2016?</p>	<p>❖ <u>Objetivo General</u></p> <p>Establecer la relación que existe entre la Remuneración Mínima Vital y la Informalidad Laboral de las microempresas en el sector restaurantes del mercado Cruz de Motupe del distrito de San Juan de Lurigancho, 2016.</p> <p>❖ <u>Objetivos Específicos</u></p> <p>1.- Identificar la relación que existe entre principios de la remuneración mínima vital y la Informalidad Laboral de las microempresas en el sector restaurantes del mercado Cruz de Motupe del Distrito de San Juan de Lurigancho, 2016.</p> <p>2.- Analizar la relación que existe entre determinación de la remuneración mínima vital y la Informalidad Laboral de las microempresas en el sector restaurantes del mercado Cruz de Motupe del Distrito de San Juan de Lurigancho, 2016.</p> <p>3.- Precisar la relación que existe entre clasificación de la remuneración mínima vital y la Informalidad laboral de las microempresas en el sector restaurantes del mercado Cruz de Motupe del Distrito de San Juan de Lurigancho, 2016.</p>	<p>❖ <u>Hipótesis General</u></p> <p>La remuneración mínima vital se relaciona directamente con la Informalidad laboral de las microempresas del sector restaurantes del mercado Cruz de Motupe del Distrito de San Juan de Lurigancho, 2016.</p> <p>❖ <u>Hipótesis Específicas:</u></p> <p>1. Los principios de la remuneración mínima vital se relaciona directamente con la Informalidad laboral de las microempresas en el sector restaurantes del mercado Cruz de Motupe del Distrito de San Juan de Lurigancho, 2016.</p> <p>2.- La determinación de la remuneración mínima vital se relaciona de manera directa con la Informalidad laboral de las Microempresas en el sector restaurantes del mercado Cruz de Motupe del Distrito de San Juan de Lurigancho, 2016.</p> <p>3.- La clasificación de la remuneración mínima vital se relaciona directamente con la Informalidad laboral de las Microempresas del sector restaurantes del mercado Cruz de Motupe del Distrito de San Juan de Lurigancho, 2016.</p>	<p>Variable 1: Remuneracion Minima Vital.</p> <p>Variable 2: Informalidad Laboral.</p>

OPERACIONALIZACION DE LAS VARIABLES						
Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Esquema del Marco Teórico
REMUNERACION MINIMA VITAL	Valderrama (2013) La remuneración viene a ser una contraprestación en la estructura del contrato de trabajo, ya como un acuerdo, ya como una relación en ejecución, equilibra; siendo obligación del trabajador poner a disposición del empleador su fuerza de trabajo. (pág. 75)	Se obtendrán los datos de las fuentes primarias, mediante la técnica de la encuesta y se determinará la importancia de los principios de Suficiencia, reciprocidad, continuidad, Determinabilidad, intangibilidad, igualdad, carácter alimentario, inmutabilidad, autonomía y justicia que debe de cumplir la remuneración que perciben los trabajadores de las microempresas. Una relación, idéntica, se establecerá con los demás componentes y sus indicadores.	Principios de la remuneración	Suficiencia	1	1.-Trabajos previos. 2.- Teorías relacionadas al tema. 3.-Principios de la remuneración. 4.-Determinación de la remuneración. 5.-Clasificación de la remuneración. 6.-Marco conceptual.
				Reciprocidad	1	
				Continuidad	1	
				Determinabilidad	1	
				Intangibilidad	1	
				Igualdad	1	
				Carácter alimentario	1	
				Inmutabilidad	1	
			Determinabilidad de la remuneración	Autonomía	1	
				Justicia	1	
				Puesto	1	
			Clasificación de la Remuneración	Eficiencia	1	
				Rendimiento	1	
				Jornal	1	
				Sueldo	1	
				Remuneración en metálico	1	
				Remuneración base o básica	1	
				Remuneración al tiempo	1	
INFORMALIDAD LABORAL	SEEPYD, BCRD & BM (2007) la informalidad laboral comprende a trabajadores del sector privado que no cuentan con un contrato laboral para la empresa que vienen prestando sus servicios y tampoco cuentan con el reconocimiento de beneficios sociales que la ley laboral regula. (Pag.28)	Se obtendrán los datos de las fuentes primarias, mediante la técnica de la encuesta y se determinará que la inexistencia de contratos ya sea orales, escritos, a plazo determinado e indeterminado generan informalidad laboral dentro de las microempresas. Una relación, idéntica, se establecerá con los demás componentes y sus indicadores	Contratos Laborales	Orales	1	1.-Trabajos previos. 2.- Teorías relacionadas al tema. 3.- Contratos de trabajo 4.- Aseguramiento en salud. 5.-Regimen Previsional. 6.-Marco conceptual.
				Escritos	3	
				A plazo Determinado	2	
				A plazo Indeterminado	2	
			Aseguramiento en Salud	Afiliación al SIS	1	
				Aporte mensual	1	
				Certificado de inscripción en Remype	1	
				Certificado de reinscripción en Remype	1	
			Seguridad Social	Carácter voluntario	1	
				Aporte mensual	1	
				Monto del aporte	1	
				Cuenta individual del afiliado	1	
				Pensión de jubilación	1	
				Pensión de invalidez	1	
				Reintegro de los aportes	1	
				Pensión de viudez.	1	

DISEÑO METODOLOGICO										
Metodo de la Investigacion	Diseño de la Investigacion	Ambito de la Investigacion: ❖ Unidad de Analisis o Estudios: Un (01) trabajador de las microempresas del sector restaurants del mercado Cruz de Motupe del Distrito de S.J.L. ❖ Universo: Todos los trabajadores de las microempresas del Mercado Cruz de Motupe del distrito de S.J.L. ❖ Poblacion: 100 trabajadores de las microempresas del sector restaurants del Mercado Cruz de Motupe. ❖ Muestra: 35 trabajadores de las microempresas del sector restaurantes del mercado Cruz de Motupe del Distrito de S.J.L. ❖ Tecnica de Muestreo: No probabilistico por conveniencia.	Instrumentos y Fuentes de Informacion. ❖ Cuestionario. Conjunto de preguntas elaborados por el investigador respecto de las variables que a medir en la investigación propuesta. ❖ Análisis documental. Técnica que permite recabar la información documental pertinente de libros y revistas para la elaboración del marco teórico del proyecto de investigación. ❖ Fichaje. Técnica de recolección de datos que utiliza el investigador para tomar notas de los libros, revistas que han sido revisados en el desarrollo de la investigación.	 ❖ Criterios de rigurosidad en la investigacion: ❖ Validez: Juicio de expertos. ❖ Confiabilidad: El programa SSPS <table><tr><th colspan="2">Estadísticas de fiabilidad</th></tr><tr><td>Alfa de Cronbach</td><td>N de elementos</td></tr><tr><td>,913</td><td>40</td></tr></table>	Estadísticas de fiabilidad		Alfa de Cronbach	N de elementos	,913	40
Estadísticas de fiabilidad										
Alfa de Cronbach	N de elementos									
,913	40									

BASE DE DATOS (EXCEL)

Después de haber recogido los Datos mediante la técnica de la encuesta que tiene como instrumento al cuestionario; se ha procedido a incorporarlos a la base de datos en Excel para darles el tratamiento respectivo.

Variable 1: Remuneración Mínima Vital

RMV Y LA INF. LABORAL [Modo de compatibilidad] - Excel

?

↻

✖

⌵

Iniciar sesión

ARCHIVOINICIOINSERTARDISEÑO DE PÁGINAFÓRMULASDATOSREVISARVISTA

Times New Roma 8A⁺A⁺

Ajustar texto

General

Formato condicional como tablaEstilos de celdaEstilos

Insertar Eliminar FormatoCeldas

AutosumaRellenarBorrarOrdenar y filtrarBuscar y seleccionar

Modificar

Portapapeles

Fuente

Alineación

Número

AL28

✖

✓

$\frac{f_x}{x}$

5

	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	AC	AD	AE	AF	AG	AH	AI	AJ	AK	AL	AM	AN	AO	AP	AQ
1	REMUN	KRMV	PRINCI	KRMV	PRINCI	KRMV	PRINCI	KRMV	PRINCI	KRMV	PRINCI	KRMV	PRINCI	KRMV	PRINCI	KRMV	PRINCI	KRMV	PRINCI	KRMV	PRINCI	KRMV	PRINCI	KRMV	PRINCI	KRMV	PRINCI	KRMV	PRINCI	KRMV	PRINCI	KRMV	PRINCI	KRMV	PRINCI
2	61	3	31	3	3	4	3	3	2	4	3	3	4	2	8	2	3	2	3	22	3	3	4	3	2	3	4	3	58	3	24	3	4	2	
3	62	3	32	3	4	3	3	2	3	4	3	3	4	3	8	2	2	3	20	3	3	2	3	2	4	3	3	59	3	22	3	3	4		
4	63	3	33	3	4	4	3	4	2	4	3	4	3	3	9	3	2	3	40	20	3	3	2	3	2	4	3	3	59	3	22	3	3	4	
5	64	3	33	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	2	9	3	2	4	3	22	3	3	3	4	3	2	3	4	61	3	25	3	3	4	
6	61	3	31	3	4	3	3	4	3	2	3	4	2	8	2	2	3	3	22	3	3	4	3	2	4	3	3	65	3	24	3	4	2		
7	63	3	33	3	4	3	3	4	2	3	4	3	4	2	8	2	2	2	22	3	3	3	4	3	2	3	2	65	3	29	4	4	3		
8	68	3	34	3	4	4	3	3	4	4	2	3	4	3	9	3	3	2	25	4	2	3	4	3	4	3	2	65	3	27	3	4	3		
9	79	4	38	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	12	4	4	4	29	4	4	5	4	3	4	5	4	65	3	23	3	4	5		
10	80	4	39	4	4	4	2	4	2	4	2	5	4	12	4	4	4	4	29	4	4	5	4	4	5	4	4	65	3	25	3	4	5		
11	64	3	28	3	4	4	2	3	1	3	1	4	3	3	7	2	2	1	29	4	5	4	5	3	4	5	3	66	4	25	3	4	4		
12	67	3	35	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	10	3	3	4	3	22	3	3	3	4	2	3	4	3	66	4	25	3	3	4	
13	68	3	35	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	10	3	3	4	3	23	3	2	3	4	3	4	3	4	67	4	27	3	3	4	
14	68	3	35	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	11	3	4	3	22	3	4	3	3	2	4	3	3	69	4	27	3	4	3		
15	72	3	31	3	4	3	2	4	1	4	1	4	4	4	8	2	2	2	33	5	5	4	4	4	4	4	3	69	4	30	4	4	4		
16	74	3	35	3	4	3	3	3	3	3	3	5	4	4	11	3	3	3	28	4	4	5	4	4	4	4	5	70	4	28	3	4	4		
17	78	3	38	4	4	3	2	4	3	5	4	4	4	4	12	4	4	4	28	4	5	4	5	4	4	3	4	71	4	29	3	4	5		
18	76	3	35	3	5	4	3	4	3	1	4	4	4	4	11	3	4	4	30	4	4	4	5	4	4	4	4	74	4	29	4	4	4		
19	75	3	37	4	5	4	3	4	4	4	2	4	4	4	12	4	4	3	26	4	4	4	4	4	3	4	3	75	4	28	3	4	4		
20	77	4	40	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	4	13	4	5	4	24	3	3	4	4	4	3	4	3	77	4	30	4	4	5		
21	82	4	43	4	5	5	5	4	3	4	4	4	4	5	14	5	4	5	25	4	4	4	3	3	5	2	4	77	4	31	4	4	5		
22	72	3	34	3	4	5	2	5	1	5	1	4	3	4	9	3	2	3	29	4	3	4	4	4	4	4	3	78	4	27	3	5	5		
23	79	3	4	4	4	5	4	2	4	1	4	3	4	3	10	3	3	3	28	4	4	5	3	4	4	3	3	80	4	32	4	4	5		
24	81	4	43	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	13	4	5	4	25	4	4	4	3	4	4	3	3	80	4	32	4	4	4		
25	85	5	42	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	13	4	4	4	30	4	4	5	4	5	4	4	4	80	4	29	4	4	4		
26	82	4	38	4	4	4	4	4	3	4	3	5	4	4	12	4	4	4	32	5	4	5	4	4	5	4	5	82	4	34	4	4	4		
27	86	5	44	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	15	5	5	5	27	4	4	4	5	4	5	4	3	82	4	34	4	5	5		
28	72	4	34	3	4	4	2	5	2	4	1	4	3	5	10	3	3	4	28	4	4	3	4	5	5	4	3	84	5	33	4	4	5		
29	79	4	40	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	10	4	4	4	25	4	4	4	4	4	4	4	3	84	5	31	4	4	4		
30	82	4	43	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	14	5	5	5	25	4	3	4	4	5	2	4	3	85	5	33	4	4	4		
31	88	5	44	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	14	5	5	4	30	4	5	4	5	5	3	4	4	85	5	34	4	4	5		
32																																			
33																																			
34																																			

POB. Muestra Datos De Datos

LISTO

PROMEDIO: 5 RECUENTO: 4 SUMA: 20

17/07/17

Variable 2: Informalidad Laboral.

</

Feedback Studio - Google Chrome

Es seguro | <https://ev.turnitin.com/app/carta/es/?lang=es&s=3&u=1061491385&o=829016944>

feedback studio | La Remuneración Mínima Vital y la Informalidad Laboral de las Microempresas en el sector restaurantes del mercado Cr -- /0 < 14 de 15 > ?



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

⁷³
FACULTAD DE DERECHO

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE DERECHO

⁷
Remuneración Mínima Vital y la Informalidad Laboral de las Microempresas
n el sector restaurantes del mercado Cruz de Motupe del Distrito de S.J.L.,
³
2016.

TESIS PARA OBTENER EL TITULO PROFESIONAL DE:

Resumen de coincidencias X

23 %

1	www.peru.com Fuente de Internet	2 % >
2	Entregado a Pontificia ... Trabajo del estudiante	2 % >
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2 % >
4	tesis.pucp.edu.pe Fuente de Internet	1 % >
5	www.scribd.com Fuente de Internet	1 % >
6	docslide.us Fuente de Internet	1 % >
7	pt.scribd.com Fuente de Internet	1 % >

Página: 1 de 63 Número de palabras: 10827

ES 09:11 p.m. 04/07/2017